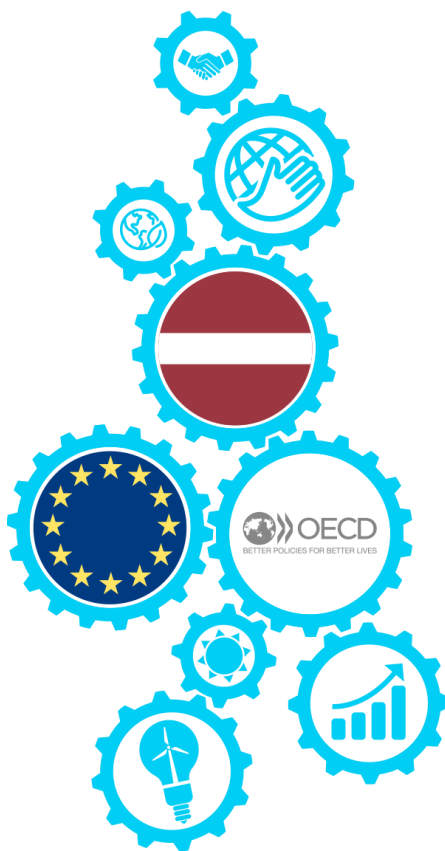


# Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā

Galveno šķēršļu novērtējums un to apstākļu noskaidrošana, kas veicina darba devēju ieguldījumu prasmju attīstībā Latvijā



Šis dokuments un tajā iekļautās kartes ir sagatavoti, nepaužot viedokli par kādu teritoriju statusu vai suverenitāti, starptautiskajām robežām un robežām, kā arī teritoriju, pilsētu vai vietu nosaukumiem.

© OECD 2022

Vāka ilustrācijas autors: Christophe Brilhaut.

# Priekšvārds

OECD un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas, lai sniegtu tehnisku palīdzību Latvijas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM), īstenojot projektu “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā”. Projekts sniegs iespēju IZM uzlabot tiesisko regulējumu, kas atbalsta darba devēju ieguldījumu prasmju attīstībā, izstrādājot rīcībpolitikas pasākumu kopumu, tostarp finanšu un nefinanšu pasākumus. Šis ziņojums ir viens no starprezultātiem projekta gaitā, un tā mērķis ir sniegt pierādījumus par galvenajiem šķēršļiem un tiem apstākļiem, kas veicina darba devēju ieguldījumu savu darbinieku prasmēs Latvijā. Šajā ziņojumā apkopotos pierādījumus Latvijas iestādes var izmantot, lai skaidri noformulētu politikas prioritātes, kuras jāiestrādā rīcībpolitikas pasākumu kopumā (1. nodaļa), un gūtu skaidru izpratni par pašreizējās politikas efektivitāti (2. nodaļa).

Projektu “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā” līdzfinansēja Eiropas Savienība, izmantojot tehniskā atbalsta instrumentu (REFORM/IM2021/009). Šis ziņojums tika sagatavots ar Eiropas Savienības finansiālu atbalstu. Tajā paustie viedokļi nekādā gadījumā nevar tikt interpretēti kā Eiropas Savienības oficiālā viedokļa paušana.

# Kopsavilkums

## Pamatinformācija un mērķi

**Nodrošinot mācību iespējas, tiek sniegtas būtiskas priekšrocības uzņēmumiem, indivīdiem un sabiedrībai kopumā.** Visā Eiropas Savienībā (ES) un *OECD* valstīs uzņēmumiem ir izšķiroša loma mācību iespēju nodrošināšanā, jo pieaugušo izglītība galvenokārt tiek īstenota darbavietā. Darba devēju ieguvums ir tāds, ka mācības paaugstina darba ražīgumu un rentabilitāti, kā arī veicina jaunu tehnoloģiju un darba paņēmieni apgūšanu (*OECD, 2021*<sup>[1]</sup>). Tas nozīmē lielākas algas, lielāku gandarījumu par darbu un zemāku bezdarba risku viņu darbiniekiem, un attiecīgi tas var pozitīvi plašāk ietekmēt sabiedrību kopumā. Piemēram, gados vecāku darbinieku vai automatizācijas riskam pakļauto indivīdu digitālo pamatprasmju uzlabošana var veicināt digitālo tehnoloģiju apgūšanu, kā arī kopumā stiprināt viņu piesaisti darba tirgum.

**Prasmju attīstībā veiktā ieguldījuma nozīmīgums Latvijā pieaug.** Darbinieku prasmju attīstībai var būt izšķiroša loma, atgūstoties no Covid-19 pandēmijas, jo tā dod iespēju Latvijas uzņēmumiem palielināt savu līdzdalību globālajās vērtību ķēdēs un piedzīvot uzplaukumu digitālās un zaļās pārkārtošanās kontekstā. Latvijas eksporta rādītāji pēdējos gadu desmitos ir bijuši zemāki nekā Igaunijā, Lietuvā un citās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, jo, valsts rūpniecības struktūrā joprojām dominējot zemo un vidēji zemo tehnoloģiju uzņēmumiem, pastāvīgi pieaug faktiskās darbaspēka izmaksas (*OECD, 2022*<sup>[2]</sup>). Paaugstinot darbinieku prasmju līmeni, var palīdzēt veicināt kompleksāku ražojumu eksportu, kas nodrošinātu straujāku ekonomikas izaugsmi un kvalitatīvākas darbavietas. Covid-19 pandēmija arī paātrināja digitalizāciju, jo daudzas darba un ikdienas aktivitātes tagad notiek tiešsaistē. Mācību iespēju nodrošināšana var palīdzēt uzņēmumiem un to darbiniekiem pilnībā izmantot digitālo tehnoloģiju un novatorisku darba paņēmieni priekšrocības.

**Šo izaicinājumu un iespēju kontekstā Latvijas uzņēmumi atpaliel savu darbinieku mācību piedāvājuma nodrošināšanu.** Darba devēju mācību piedāvājuma līmenis Latvijā joprojām ir samērā zems. Uzņēmumu ieguldījums profesionālajā tālākizglītībā, kas izteikts kā procentuālā daļa no kopējām darbaspēka izmaksām Latvijā (0,8 %), ir zemākais Eiropas Savienībā un ievērojami zemāks par ES vidējo līmeni (1,7 %) (*OECD, 2019*<sup>[3]</sup>). Tas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas izskaidro ierobežoto līdzdalību pieaugušo izglītībā šajā valstī. Tikai 7,4 % Latvijas darba ņēmēju ziņoja par dalību mācībās četru nedēļu laikā 2020. gadā, tikmēr vidējais rādītājs Eiropas Savienībā bija 11,4 % un Igaunijā — 21,8 %.

**Nemot vērā šo pamatinformāciju, *OECD* un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas projektā, lai atbalstītu darba devējus prasmju attīstības veicināšanā.** Projekta mērķis ir sniegt tehnisku palīdzību Latvijas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM) atbalsta pasākumu izstrādē darba devējiem, lai veicinātu viņu ieguldījumu savu darbinieku prasmēs. Latvijas Izglītības likumā jau ir paredzēta šādu pasākumu nepieciešamība, bet tiesiskais regulējums, kurā aprakstīti atbilstības kritēriji un īstenošanas procedūras, kā viens no Latvijas atveseļošanas un noturības plāna (ANP) atskaites punktiem tiks ieviests tikai līdz 2022. gada beigām. Projekts sniegs iespēju Latvijas iestādēm turpināt tiesiskā regulējuma pilnveidošanu, izstrādājot rīcībpolitikas pasākumu kopumu, tostarp finanšu un nefinanšu pasākumus darba devēju atbalstam ([saite](#)). Tas palīdzēs īstenot ANP reformu

“Ilgtspējīgas un sociāli atbildīgas atbalsta sistēmas pieaugušo izglītībai attīstība” (Reforma 2.3.1.r), kuras mērķis ir palielināt pieaugušo dalību izglītībā un veicināt citu Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.-2027. gadam mērķu sasniegšanu.

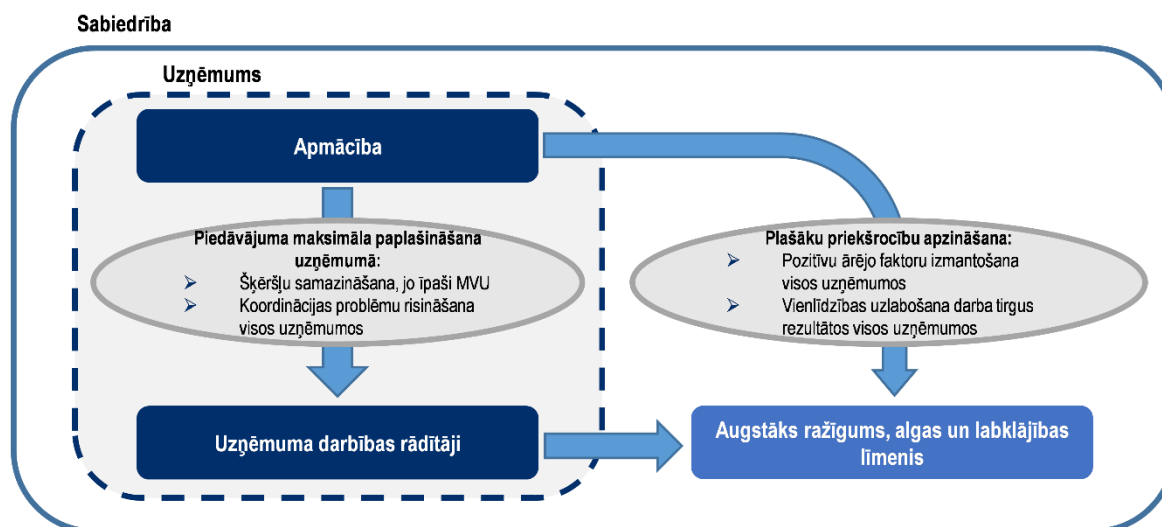
**Lai izstrādātu rīcībpolitikas pasākumu kopumu, ir jāizprot galvenie šķēršļi un tie apstākļi, kas veicina darba devēju ieguldījumu prasmju attīstībā.** Latvijas iestādēm ir skaidri jānoformulē politikas prioritātes, kuras jāiestrādā rīcībpolitikas pasākumu kopumā (sk. ziņojuma 1. nodaļu). Pretējā gadījumā pastāv risks, ka sniegtais atbalsts nebūs efektīvs, proti, tas nepalielinās uzņēmumu ieguldījumu prasmju attīstībā. Latvijas iestādēm ir arī jābūt skaidrai izpratnei par pašreizējās politikas efektivitāti (sk. ziņojuma 2. nodaļu). Šis novērtējums var sniegt rīcībpolitikas pasākumu kopuma izstrādei un īstenošanai noderīgu informāciju, piemēram, parādīt, kuriem instrumentiem varētu būt augstāka prioritāte un kā tos varētu vislabāk iestrādāt šajā pasākumu kopumā.

**Lai noteiktu galvenos šķēršļus un nepieciešamos apstākļus, OECD veica gan dokumentu izpēti, gan arī izpēti uz vietas.** Veicot dokumentu izpēti, OECD pārskatīja akadēmiskos un politikas dokumentus gan latviešu, gan angļu valodā, detalizēti analizēja Latvijas tiesību aktus un veica primāro datu analīzi starptautiski salīdzināmās datu kopās un valsts datu avotos, tostarp darbaspēka apsekojumā (*Labour Force Survey — LFS*), profesionālās tālākizglītības apsekojumā (*Continuous Vocational Training Survey — CVTS*) un Eiropas uzņēmumu apsekojumā (*European Company Survey — ECS*). Lai stiprinātu pierādījumu bāzi, OECD pēc tam iztaujāja līdzsvaroti pārstāvētas galvenās ieinteresētās puses, tostarp politikas veidotājus, darba devēju pārstāvjus, arodbiedrības un juridiskos ekspertus (pilnu aprakstu sk. ziņojuma B pielikumā).

## Izpratne par politikas prioritātēm

Latvijas iestādes var rīkoties, lai palīdzētu maksimāli palielināt uzņēmumu nodrošināto mācību piedāvājumu un priekšrocības, kā arī apzināties plašākas mācību priekšrocības. Uzņēmumi visās OECD valstīs saskaras ar dažādiem šķēršļiem un koordinācijas problēmām mācību plānošanā un organizēšanā. Rīcībpolitikas pasākumu ieviešana ir pamatota, jo tā palīdz novērst šķēršļus vai atrisināt koordinācijas problēmas, tādējādi paaugstinot ražīgumu, algas un labklājības līmeni (1. attēls). Rīcībpolitikas pasākumu ieviešana var arī sniegt iespēju izmantot plašākas mācību priekšrocības, kas pārsniedz atsevišķa uzņēmuma robežas, piemēram, uzlabojot neaizsargāto grupu piekļuvi mācībām vai stiprinot tādu caurviju prasmju apguvi kā, piemēram, komunikācijas prasmes, digitālās pamatprasmes vai vispārīgās prasmes. Mainīgā darba tirgus apstākļos caurviju prasmes dod iespēju pieaugušajiem pielāgoties jaunām darba prasībām un neparedzētām izmaiņām vai pārkvalificēties, lai strādātu citā profesijā (OECD, 2021<sup>[4]</sup>).

## 1. attēls. Pamatojums valsts iesaistei ar izglītības politikas palīdzību



Avots: OECD (2021<sup>[11]</sup>), *Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies* (Mācības uzņēmumos: jauni pierādījumi, kas iegūti 100 gadījumu pētījumos), <https://dx.doi.org/10.1787/7d63d210-en>.

### Pārskats par mācību piedāvājumu Latvijā

**Latvijas uzņēmumi atpaliek mācību piedāvājuma nodrošināšanā kursu, darbsemināru un semināru veidā.** Latvijas uzņēmumi salīdzinoši vairāk nodrošina mācības darbavietā, tomēr tie atpaliek mācību nodrošināšanā kursu, darbsemināru un semināru veidā. Saskaņā ar ECS datiem Eiropas Savienībā vidēji gandrīz puse uzņēmumu ziņo, ka piedāvā mācību nodarbības apmaksātā darba laikā vismaz 40 % darbaspēka. Latvijā to dara tikai vidēji trešdaļa uzņēmumu. Tas ir iemesls bažām no politikas perspektīvas, joursos nodrošinātās mācības, visticamāk, ir kvalitatīvākas un tām ir liela nozīme caurviju prasmju apguvē. Kad Latvijas uzņēmumi tomēr piedāvā mācību kursus, tie visbiežāk izvēlas īsas, neformālas programmas, kas ir lētākas un īsākas, bet parasti tajās var iegūt tikai apmeklējumu apliecināšu neoficiālu sertifikātu. Tas nozīmē, ka darba ņēmēju iegūtās prasmes ne vienmēr tiek atzītas darba tirgū, vājinot viņu spēju pilnībā izmantot ieguvumus, ko sniedz viņu dalība apmācībā, un samazinot viņu motivāciju izmantot mācīšanās iespējas.

**Lai gan pietiekamu mācību piedāvājumu nenodrošina jebkāda lieluma un visu nozaru uzņēmumi Latvijā, īpaši izteikta šī problēma ir mikrouzņēmumos un MVU.** Saskaņā ar LFS datiem tikai 6,6 % no Latvijas mikrouzņēmumu darbiniekiem ik mēnesi piedalās izglītības un mācību programmās, tikmēr ES kopumā tie ir 10,6 % mikrouzņēmumu, Igaunijā 17,6 % un Lietuvā 9,0 %. Vislielākā plaša darba ņēmēju mācību pieejamībā starp MVU un lielajiem Latvijas uzņēmumiem ir attiecībā uz mācību kursiem. Saskaņā ar CVTS datiem mācību kursus katru gadu nodrošina tikai 27 % Latvijas mazo uzņēmumu salīdzinājumā ar 56 % Eiropas Savienībā, kā arī 50 % Latvijas vidējo uzņēmumu salīdzinājumā ar 76 % ES. Jebkāda lieluma visu nozaru uzņēmumi, kas nodrošina mācības, parasti piedāvā īsākas mācību programmas nekā uzņēmumi pārējā Eiropas Savienībā. Latvijas uzņēmumi, kas nodrošina mācību kursus, vidēji piedāvā mazāk stundu (5,5 no katrām 1000 nostrādātajām stundām) nekā uzņēmumi Igaunijā (10,8) un Eiropas Savienībā kopumā (7,9), bet vairāk stundu nekā uzņēmumi Lietuvā (4,4).

### Rīcībpolitikas jomas ieguldījuma stiprināšanai prasmju attīstībā Latvijā

**Attieksmes, finansiālie un informatīvie ierobežojumi ir galvenie šķēršļi, kas izskaidro Latvijas uzņēmumu nepietiekamo ieguldījumu savu darbinieku mācībās.** Attieksmes šķēršļi ir saistīti ar uzņēmumu un to vadības izpratnes un apņēmības trūkumu attiecībā uz prasmju attīstību. Finansiālie

šķēršļi ir kredītresursu trūkums un likviditātes ierobežojumi, kas neļauj uzņēmumiem organizēt darbinieku mācības un segt tās izmaksas. Informatīvie šķēršļi izriet no grūtībām savākt attiecīgo informāciju, lai organizētu mācību iespējas. Uzņēmumiem varētu trūkt zināšanu par tiem vajadzīgajām prasmēm, esošajām valsts atbalsta programmām un mācību iespējām, kas ir pieejamas to darbiniekiem. Empīriskie dati un informācija, kas iegūta no ieinteresētajām pusēm, rāda, ka šie šķēršļi mikrouzņēmumus un MVU ietekmē vairāk nekā lielākus uzņēmumus, kuri parasti ir labāk informēti par mācību priekšrocībām un kuriem ir lielākas iespējas organizēt mācības un aizstāt darbiniekus mācību laikā.

**Latvijas uzņēmumi saskaras arī ar koordinācijas problēmām, kas neļauj piedāvāt darbiniekiem mācības.** Uzņēmumi baidās, ka, ja tie saviem darbiniekiem nodrošinās mācības, kas var būt dārgas, īpaši mikrouzņēmumiem un MVU, konkurenti darbiniekus pārvilinās. Latvijas uzņēmumu savstarpējā mācību piedāvājuma koordinācija ir samērā vāja — daļēji to nosaka sadrumstalotā ieinteresēto pušu struktūra. Piemēram, saskaņā ar OECD datu kopu par darba koplīgumu slēgšanu tikai 54 % Latvijas darba ņēmēju ir nodarbināti uzņēmumos, kas ir kādas darba devēju organizācijas dalībnieki; šis rādītājs ir līdzīgs kā kaimiņvalstīs, bet zemāks par ES vidējo rādītāju (66 %) (OECD, 2021<sup>[5]</sup>). Turklāt koordinācijas trūkums starp izglītības iestādēm un uzņēmumiem palīdz izskaidrot, kāpēc darba devēji galvenokārt paļaujas uz neformālās izglītības programmām. Formālās izglītības programmas pieaugušajiem var būt nepietiekami saistītas ar darba tirgus pieprasījumu, tāpēc darba devēji dod priekšroku neformālām izglītības programmām.

**Latvijas uzņēmumi nenodrošina pietiekamas mācību iespējas neaizsargātām grupām galvenokārt šķietamā atdeves trūkuma dēļ.** Piemēram, saskaņā ar LFS datiem 2020. gadā tikai 3,7 % no Latvijā dzīvojošajiem pieaugušajiem vecumā virs 55 gadiem piedalījās izglītības un mācību programmās, tikmēr vidējais ES rādītājs bija 6,3 %. Latvijā veiktie pētījumi arī rāda, ka Latvijas iedzīvotāji, kuriem ir zems kvalifikācijas vai atalgojuma līmenis vai kuri strādā profesijās, kas pakļautas augstam automatizācijas riskam, izglītības pasākumos piedalās retāk nekā citas iedzīvotāju grupas (Avotniece et al., 2021<sup>[6]</sup>; Pētījumu centrs „SKDS“, 2021<sup>[7]</sup>). Praksē gados vecāko un mazkvalificēto darbinieku grupas var pārkļūties, un abu izredzes darba tirgū aizvien pasliktinās. Iztaujājot ieinteresētās puses un veicot pētījumus Latvijā, tika konstatēts, ka uzņēmumu nodrošinātais mācību piedāvājums šiem darbiniekiem ir nepietiekams šķietamā atdeves trūkuma dēļ (Avotniece et al., 2021<sup>[6]</sup>). Ja mazkvalificētiem un gados vecākiem darbiniekiem būtu vairāk iespēju pilnveidot savas prasmes un pārkvalificēties, tiktu nodrošinātas plašākas priekšrocības, ko sniedz vienlīdzība un noturība darba tirgū, kā arī attiecībā uz kopējo ražīgumu un labklājību. Lai šos cilvēkus sasniegtu Latvijā, īpaši piemērotas ir darba devēju nodrošinātās mācības, ņemot vērā, ka gandrīz divas trešdaļas mazkvalificēto pieaugušo ir nodarbināti (OECD, 2022<sup>[8]</sup>). Turklāt saskaņā ar LFS datiem Latvijas nepilsoņi, no kuriem divas trešdaļas ir krievi, 13 % ir baltkrievi un 10 % ukraiņi, mācībās ir pārstāvēti nepietiekami. Latviešu valodas kursi, kurus varētu piedāvāt darbavietā, iespējams, palīdzētu Latvijas nepilsoņiem pārvarēt valodas barjeru, lai nodrošinātu viņu piekļuvi turpmākām mācībām.

**Latvijas uzņēmumi arī piedāvā maz mācību iespējas caurviju prasmju apguvei.** Salīdzinājumā ar uzņēmumiem Igaunijā, Lietuvā un visā ES Latvijas uzņēmumi piedāvā mazāk mācību iespējas vispārējo IT prasmju, vadības prasmju un komandas darba prasmju apguvei. Savukārt to uzņēmumu īpatsvars, kas nodrošina profesionālo IT prasmju apguvi, ir līdzīgs kā kaimiņvalstīs un nedaudz virs ES vidējā rādītāja. Digitālo pamatprasmju apguve, kas Latvijā kopumā ir zemā līmenī, varētu būtu īpaši noderīga, atbalstot tehnoloģiju apgūšanu Latvijas uzņēmumos. Latvijā tikai 48 % darbaspēka ir digitālās pamatprasmes, kamēr ES vidējais rādītājs ir 64 %. Būtiskais digitālo prasmju trūkums pašlaik ierobežo digitālo tehnoloģiju apgūšanu. Uz darbaspēka digitālo prasmju uzlabošanu vērstas mācības veicinātu ražīguma pieaugumu un inovāciju Latvijas uzņēmumos (OECD, 2021<sup>[9]</sup>). Lai gan uzņēmumi gūst labumu no augsti kvalificētiem ekspertiem digitālo tehnoloģiju jomā, digitālo pamatprasmju nodrošināšana visam darbaspēkam veicinātu tehnoloģiju apgūšanu, lietošanu un pielāgošanu plašā mērogā.

## Pašreizējās politikas īstenošanas pieredze

Principā Latvijas iestāžu rīcībā ir piecu galveno kategoriju politikas instrumenti, kuri izmantojami tāda rīcībpolitikas pasākumu kopuma izstrādē, kas atbalsta darba devēju prasmju attīstības veicināšanā (1. tabula.). Politikas veidotāji var noteikt regulatīvas prasības specifiskiem izglītības veidiem, piemēram, par veselību un drošību, kā arī konkrētai profesijai nepieciešamai izglītībai (OECD, 2021<sup>[11]</sup>). Regulatīvās prasības var palīdzēt atrisināt koordinācijas problēmas un apzināties plašākas mācību priekšrocības. Valsts institūcijas var arī īstenot neregulatīvus un finansiālus pasākumus, lai samazinātu mācību izmaksas (OECD, 2021<sup>[10]</sup>). Neregulatīvie pasākumi ietver atmaksas klauzulas, ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšanu subsidētajās mācībās un darbinieku rotācijas shēmas, savukārt finansiālos pasākumus veido subsīdijas, kuponi, nodokļu stimuli un nodevu režīmi. Ar regulējumu un mācību izmaksu samazināšanas pasākumiem vien parasti nepietiek, lai palielinātu dalību mācībās (OECD, 2021<sup>[10]</sup>). Lai pārvarētu attieksmes un informatīvos šķēršļus, ir svarīgi sniegt atbalstu uzņēmumu spēju un mācību kultūras veidošanā, izmantojot diagnostikas instrumentus, konsultatīvos pasākumus, izaugsmes vadību un mentorēšanu. Valsts institūcijas var arī veicināt uzņēmumu savstarpējo sadarbību, kā arī sadarbību starp uzņēmumiem un publisko izglītības sektoru, piemēram, izmantojot mācību tīklus un rūpniecības un zinātnes sadarbības iniciatīvas.

### 1. tabula. Pārskats par politikas instrumentiem, kas izmantojami mācību atbalstam uzņēmumos, un to pamatojums

Politikas instruments	Pasākumu veids	Latvijā pieejamie instrumenti	Īstenojamā politikas prioritāte
Regulatīvās prasības	Pienākums nodrošināt mācības (piemēram, par veselību un drošību) Darba koplīgumi	Juridisks pienākums nodrošināt mācības Darba koplīgumi	Koordinācijas problēmu risināšana Plašāku mācību priekšrocību apzināšanās
Neregulatīvie pasākumi mācību izmaksu samazināšanai	Darbinieku rotācijas shēmas Ikdienas mācību iekļaušana subsidētajās mācībās Atmaksas klauzulas	Papildu mācību līgumi	Finansiālo šķēršļu mazināšana Koordinācijas problēmu risināšana
Finansiālie pasākumi mācību izmaksu samazināšanai	Subsīdijas (piemēram, mācību kuponi, konsultatīvo pakalpojumu kuponi) Dotācijas Subsidētās shēmas un mācību atbalsta pakalpojumi Citi: nodokļu stimuli, nodevu režīmi	Atbrīvojums no uzņēmumu ienākuma nodokļa un algas nodokļa ERAF finansētie projekti saistībā ar mērķi "Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos" (DP "Izaugsme un nodarbinātība" 1.2.2. AM)	Finansiālo šķēršļu mazināšana Plašāku mācību priekšrocību apzināšanās
Atbalsta pasākumi uzņēmumu spēju un mācību kultūras veidošanā	Prasmju paredzēšanas un analīzes diagnostikas instrumenti un inovācijas darbaspēkā Kompetenču centri Cilvēkresursu atbalsta pasākumi un konsultēšana Izaugsmes vadība un mentorēšana vadītājiem un uzņēmējiem Mācīšanās no līdzbiedriem	Latvijā pašlaik nav pieejami	Attieksmes šķēršļu mazināšana Informatīvo šķēršļu mazināšana
Atbalsta pasākumi uzņēmumu savstarpējās sadarbības un sadarbības ar publisko/izglītības sektoru veicināšanā	Mācību tīkli Rūpniecības un zinātnes sadarbība	Latvijā pašlaik nav pieejami	Koordinācijas problēmu risināšana

Piezīme. ERAF — Eiropas Reģionālās attīstības fonds. AM — atbalsta mērķis, DP — darbības programma.



Avots: OECD (2021<sup>[11]</sup>), *Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies* (Mācības uzņēmumos: jauni pierādījumi, kas iegūti 100 gadījumu pētījumos), <https://dx.doi.org/10.1787/7d63d210-en>; OECD (2021<sup>[10]</sup>), *Incentives for SMEs to Invest in Skills: Lessons from European Good Practices* (Stimuli MVU ieguldījumiem prasmēs: Eiropas paraugprakses sniegtā pieredze), <https://dx.doi.org/10.1787/1eb16dc7-en>; kā arī Latvijas tiesību aktu politikas dokumentu izpēte un izpēte uz vietas.

## **Politikas un politikas prioritāšu saskaņošanas izvērtēšana Latvijā**

**Latvija piedāvā vairākus instrumentus, lai atbalstītu darba devēju ieguldījumu mācībās.** Tāpat kā citās ES un OECD valstīs, arī darba devējiem Latvijā ir juridiski pienākumi nodrošināt noteiktus mācību veidus. Darba devējiem ir juridisks pienākums nodrošināt un finansēt mācības, kas ir “vajadzīgas” ar darbu saistītu pienākumu izpildei, tostarp mācības par veselību un drošību. Darba devēji un darba ņēmēju pārstāvji var arī noslēgt darba koplīgumus. Turklāt Latvijas uzņēmumi var noslēgt papildu vienošanos par apmācību ar saviem darbiniekiem un mācību izdevumiem var nepiemērot uzņēmumu ienākuma nodokli un algas nodokli. Papildu vienošanās par apmācību darbojas kā tipiska atmaksas klauzula. Ja darba ņēmēji atstāj uzņēmumu divu gadu laikā pēc izglītības dokumenta izdošanas, viņiem ir jāatmaksā līdz 70 % apmācības izdevumu. Atbrīvojumi no nodokļa nozīmē to, ka mācību izdevumi nav iekļauti uzņēmumu ienākuma nodokļa un algas nodokļa bāzē. Izšķiroša loma uzņēmumu atbalsta sniegšanā ir Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) finansētajiem projektiem. Kopš 2014.–2020. gada plānošanas perioda sākuma, piedaloties darbības programmā “Izaugsme un nodarbinātība” (1.2.2. atbalsta mērķis “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos”), Latvija ir kopumā ieviesusi 18 uz mācībām vērstus projektus. Minētie projekti arī saņēma papildu finansējumu no mehānisma “Atvērto uzņēmumu palīdzība kohēzijai un Eiropas teritorijām”, kas nodrošinās to turpināšanu līdz 2023. gada beigām. Īstenojot šos projektus, uzņēmumi saņem subsīdijas mācībām 35,8 miljonu EUR vērtībā.

**Nav apkopotas informācijas par dažu valsts finansēto instrumentu apguvi, kas apgrūtina to efektivitātes izvērtēšanu.** Ir pieejama noteikta informācija par regulatīvo instrumentu apguvi un detalizēta informācija par ERAF finansētajiem uzņēmumos īstenoto mācību atbalsta projektiem. Šķiet, ka lielākā daļa darba devēju ir informēti par juridiskajiem pienākumiem nodrošināt mācības, bet darba koplīgumi nav plaši izplatīti. No 2016. gada līdz 2022. gada martam 25 257 darba ņēmēji no 1566 uzņēmumiem piedalījās ERAF finansētos mācību projektos. Tas aptver aptuveni 0,9 % Latvijas uzņēmumu un 2,9 % no kopējā darba ņēmēju skaita. Tomēr pašlaik nav datu par to apmācības vienošanos skaitu, kas noslēgtas starp darba devējiem un darba ņēmējiem, vai par to saturu, jo valdība nenodrošina centralizētu informācijas vākšanu. Tāpat nav centralizētas informācijas par nodokļu stimulu apguvi. Tas apgrūtina to efektivitātes izvērtēšanu.

**Latvijā pašlaik netiek īstenot īpaši pasākumi, kuru mērķis būtu veidot uzņēmumu spējas un mācību kultūru.** Diagnostikas instrumenti, izaugsmes vadības un mentorēšanas programmas varētu palīdzēt mazināt pašreizējos attieksmes un informatīvos šķēršļus, jo īpaši mikrouzņēmumos un MVU. 2022. gada novembrī ES programmā “Digitālā Eiropa” sāks darboties divi digitālās inovācijas centri, lai palīdzētu uzņēmumiem izstrādāt digitalizācijas stratēģiju. Minētie centri sākotnējā trīs gadu periodā izmantos ES finansējumu vai nu tieši no sava budžeta (7 miljoni EUR), vai arī no Latvijas ANP (8 miljoni EUR). Centri varētu atbalstīt uzņēmumus digitālo tehnoloģiju apgušanā, veicinot to spēju un mācību kultūras veidošanu, bet lietderīgi varētu būt arī vispārīgāki pasākumi.

**Latvijai pašlaik trūkst pasākumu, lai veicinātu uzņēmumu savstarpējo sadarbību, kā arī sadarbību starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm.** ERAF finansētā Klasteru programma (“Klasteru programma” saskaņā ar darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 3.2.1. atbalsta mērķi) ir daudzsološa iniciatīva, kuras mērķis ir veicināt sadarbību konkrētās nozarēs, bet pašlaik tā koncentrējas uz eksporta veicināšanu un inovāciju, nevis mācību un prasmju attīstību. Nozaru ekspertu padomēs darbojas eksperti ar mērķi uzlabot profesionālās izglītības un augstākās izglītības pielāgošanu darba tirgus vajadzībām, bet viņi galvenokārt koncentrējas uz formālo izglītību. Ieinteresētās puses ir norādījušas, ka padomēm varētu būt svarīga loma sadarbības veicināšanā pieaugušo izglītības un mācību jomā, uzlabojot dažādo ieinteresēto pušu saziņu un apzinot pašlaik un nākotnē vajadzīgās prasmes attiecīgajās nozarēs. Turpmāk

IZM prasmju fondus izveidos un aprobēs trīs līdz piecās nozarēs, piesaistot darba devēju resursus mācību līdzfinansēšanai un ieguldot 5,4 miljonus eiro no Eiropas Sociālā fonda+ (ESF+). Prasmju fondu izveide varētu veicināt sadarbību mācību un prasmju attīstības jomā un mazināt bažas, kas saistītas ar darbinieku pārvilināšanu.

**Latvija ir īstenojusi vairākas iniciatīvas, kuru mērķis ir atbalstīt prasmju attīstību indivīdiem.** Latvija nodrošina dažādas subsidētās mācību programmas, kā arī finansiālus un neregulatīvus pasākumus, lai atbalstītu indivīdus (2. tabula). Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā atbalstu bezdarbniekiem un bezdarba riskam pakļautām personām Latvijā ar dažādu aktīvās nodarbinātības pasākumu palīdzību. Tā īpašu uzmanību pievērš šo mērķa grupu mācībām, izmantojot kuponu sistēmu. Nodarbinātības valsts aģentūra arī piedāvā subsīdijas bezdarbniekiem un bezdarba riskam pakļautām personām mācībām tiešsaistes kursu platformā. Indivīdi arī gūst labumu no finansiāliem un neregulatīviem pasākumiem. Indivīdi saņem nodokļa atvieglojumus par izglītības un apmācības izdevumiem. Tie ir samērā nelieli, jo nodokļu maksātāji par izglītības, mācību un veselības izdevumiem kopā var atgūt maksimāli 120 EUR. Darba ņēmējiem ir tiesības uz 20 darba dienu garu obligāto mācību atvaļinājumu, bet to var izmantot tikai valsts pārbaudījumu kārtošanai vai diplomdarba izstrādei. Darba ņēmēji, kas noslēguši darba koplīgumu, var doties arī ilgākā mācību atvaļinājumā, un šajā periodā viņiem ir tiesības uz noteiktu atlīdzību. Plašākā kontekstā izsakoties, Ekonomikas ministrija (EM) īstenoja kampaņu, lai uzlabotu indivīdu informētību par mūžizglītības nozīmi. Tāpat kā darba devēju gadījumā, arī Eiropas Sociālā fonda (ESF) finansētajiem projektiem ir svarīga loma atbalsta sniegšanā indivīdiem, ļaujot viņiem piekļūt mācību iespējām. Trīs projekti kopā nodrošināja subsidētās mācību iespējas darba ņēmējiem, bezdarbniekiem un gados vecākiem indivīdiem.

## 2. tabula. Galvenās politikas iniciatīvas, kuru mērķis ir atbalstīt indivīdu mācības Latvijā

Latvijā pieejamais instruments	Mērķgrupa	Galveno darbību apraksts
Mācību atvaļinājums	Visi darba ņēmēji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiesības uz 20 darba dienu garu obligāto mācību atvaļinājumu valsts pārbaudījumu kārtošanai vai diplomdarba izstrādei terciārās izglītības programmas beigās. Darba koplīgumos darba devēji un darba ņēmēji var vienoties par pagarinājumiem.</li> </ul>
Atbrīvojumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa	Visi indivīdi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nodokļa atvieglojums par izglītības un mācību izdevumiem līdz 120 EUR.</li> </ul>
Sabiedrības informētības kampaņa	Visi indivīdi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kampaņa, kuras mērķis ir palielināt indivīdu informētību par mūžizglītības nozīmi, izmantojot informatīvus materiālus, brošūras un video, ar budžetu 300 000 EUR apmērā.</li> </ul>
Nākotnes prasmju iniciatīva	Bezdarbnieki un bezdarba riskam pakļautie indivīdi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subsīdijas mācībām tiešsaistes kursu platformā, kopējai vērtībai sasniedzot 500 EUR. No 2021. gada septembra līdz 2022. gada februārim iniciatīvā piedalījās 350 bezdarba riskam pakļauti indivīdi.</li> </ul>
ESF finansētais projekts "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" (DP "Izaugsme un nodarbinātība" 8.4.1. AM)	Nodarbinātās un pašnodarbinātās personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidētās mācību programmas nodarbinātiem vai pašnodarbinātiem indivīdiem pēc to iniciatīvas laikposmā no 2017. līdz 2023. gadam, ESF finansējums (46,8 miljoni EUR). Līdz 2021. gada jūnijam atbalsts tika sniegts 48 530 indivīdiem.</li> </ul>
ESF finansētais projekts "Atbalsts ilgākam darba mūžam" (DP "Izaugsme un nodarbinātība" 7.3.2. AM)	Gados vecāki darba ņēmēji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gados vecāku indivīdu (vecumā virs 50 gadiem) bezmaksas piekļuve karjeras konsultācijām, neformālajai izglītībai un mentorēšanas programmām. ESF finansējums laikposmā no 2017. līdz 2021. gadam ir 1,8 miljoni EUR. Atbalstu saņēma 470 nodarbināti pieaugušie.</li> </ul>
ESF finansētais projekts "Atbalsts bezdarbnieku izglītībai" (DP "Izaugsme un nodarbinātība" 7.1.1. AM)	Bezdarbnieki	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikmēneša dotācijas darba devējiem, lai darba meklētājiem piedāvātu mācību darbavietā, kā daļa no plašāka pasākumu kopuma, kura mērķis ir atbalstīt bezdarbnieku mācības laikposmā no 2015. līdz 2023. gadam. Finansējums no ESF (83,4 miljoni EUR) un valsts budžeta (12,6 miljoni EUR).</li> </ul>

Piezīme. ESF — Eiropas Sociālais fonds. AM — atbalsta mērķis, DP — darbības programma. Pilnu aprakstu skatiet A pielikumā.

Avots: Latvijas Darba likums, <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>; likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli>; Ministru kabineta 2001. gada 31. jūlija noteikumi Nr. 336 "Noteikumi par attaisnotajiem izdevumiem par izglītību un ārstnieciskajiem pakalpojumiem", <https://www.nva.gov.lv/lv/node/244>; kā arī informācija, kas iegūta, veicot izpēti uz vietas.

**Šīs iniciatīvas kopumā papildina darba devējiem paredzētos instrumentus, bet dažas politikas sinerģijas varētu izmantot labāk.** Darba devēji, jo īpaši mikrouzņēmumi un MVU, ir maz informēti par ESF finansēto projektu "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" (darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.4.1. atbalsta mērķis). Principā darba devēji var finansēt darba ņēmēju dalību projektā piedāvātajās izglītības programmās, apmaksājot mācību nodrošinātāja izsniegto rēķinu. Šajā rēķinā ir iekļauti 10 % no kopējām izmaksām, kas jāsedz projekta dalībniekiem. Šķiet, ka praksē par šo iespēju informēto darba devēju, jo īpaši mikrouzņēmumu un MVU, skaits ir neliels. Plašākā kontekstā izsakoties, gados vecāko un mazkvalificēto darbinieku mācību subsidēšana uzņēmumos var palielināt viņu dalību mācībās, uzlabojot motivāciju un mazinot ar laiku saistītos šķēršļus.

**Latvija veiks pasākumus, lai uzlabotu digitālās prasmes.** 2021.–2027. gada plānošanas periodā EM Īstenos investīciju programmu, kas paredzēta darba ņēmēju digitālo prasmju uzlabošanai. Atbalsts būs pieejams, lai finansētu līdz 70 % no kopējām mācību izmaksām 4200 uzņēmumiem, kas aptver 2,4 % no visiem Latvijas uzņēmumiem. Programma tiks finansēta no ANP (20 miljoni EUR, investīcija 2.3.1.2) un ERAF (8.5 miljoni EUR). ANM arī nodrošinās ieguldījumus individuālo mācību kontu (IMK) izveidē, lai veicinātu digitālās prasmes (14.3 miljoni EUR, investīcija 2.3.1.4). Investīciju mērķis ir attīstīt un aprobēt IMK konceptu, lai veicinātu pieaugušo dalību izglītībā, it īpaši uzlabojot digitālās prasmes. Investīcijas paredz atbalstu 3466 pieaugušajiem digitālo prasmju pilnveidei ar IMK palīdzību. Šīm iniciatīvām vajadzētu palīdzēt novērst digitālo prasmju trūkumu, kas neļauj Latvijas uzņēmumiem apgūt jaunas tehnoloģijas un ieviest jauninājumus.

### **Latvijā pašlaik īstenotās politikas efektivitātes novērtēšana**

**Juridiskie pienākumi nodrošināt mācības Latvijā, šķiet, kopumā darbojas efektīvi, bet dažus aspektus varētu uzlabot.** Mācības, kas ir "vajadzīga" darbam, varētu definēt skaidrāk. Par "vajadzīgiem" ar darbu saistītu pienākumu izpildei varētu uzskatīt daudzus mācību veidus, ne tikai mācības par veselību un drošību. Šī nenoteiktība var izraisīt juridiskus strīdus, piemēram, par to, vai ir ieviesta jauna darbavietas prakse vai darba režīms. Starp ieinteresētajām pusēm ir arī noteiktas domstarpības par to, vai tiesiskais regulējums nodrošina pietiekamus stimulus, lai mazinātu bažas par darbinieku pārvilināšanu. Dažas ieinteresētās puses uzskatīja, ka, darba devējiem dodot iespēju atgūt "vajadzīgo" mācību izdevumus, varētu mazināt bažas par darbinieku pārvilināšanu. Citas ieinteresētās puses uzsvēra, ka nebūtu godīgi darbiniekiem likt maksāt par mācībām, kas tiem ir nepieciešama, lai labi paveiktu savu darbu. Ņemot vērā šīs domstarpības, vienprātības panākšana par turpmākām izmaiņām tiesiskajā regulējumā saistībā ar bažām par darbinieku pārvilināšanu varētu būt sarežģīta.

**Darba koplīgumi var uzlabot piekļuvi mācībām, bet turpmākā virzība nav skaidra.** Saskaņā ar OECD darba koplīgumu datubāzi tikai 27,1 % Latvijas darba ņēmēju ir noslēguši darba koplīgumus. Tas ir zem OECD vidējā rādītāja (32,1 %) un ievērojami mazāk nekā valstīs ar spēcīgu darba koplīgumu slēgšanas tradīciju, piemēram, Zviedrijā (88,0 %) un Somijā (88,8 %). Nav visaptverošas informācijas par noslēgto līgumu saturu, jo darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem nav juridiska pienākuma to tekstu publicēt. Saskaņā ar nesen veikto pētījumu darba koplīgumi varētu uzlabot piekļuvi mācībām, piemēram, paplašinot tiesības uz mācību atvaļinājumu un piedāvājot otrās iespējas izglītību mazkvalificētiem darba ņēmējiem (Žabko, 2020<sup>[11]</sup>). Tomēr ieinteresētās puses ir norādījušas, ka darba devēji un darba devēju apvienības parasti nelabprāt sadarbojas ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Dažas ieinteresētās puses minēja, ka, tiesību aktus padarot "elastīgākus", kā tas ir Zviedrijā un citās Ziemeļvalstīs, darba koplīgumu īpatsvars varētu pieaugt. Tas nozīmē, ka darba devējiem un arodbiedrībām, apspriežot darba nosacījumus darba koplīgumos, vajadzētu būt iespējai apiet likumu. Tomēr šim nolūkam būtu vajadzīga paradigmas maiņa tiesiskajā regulējumā, kur, reglamentējot darba attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem,

pašlaik tiek atzīts Darba likuma pārākums. Centieni uzlabot darba devēju savstarpējo sadarbību, piemēram, ieviešot prasmju fondus, varētu palīdzēt stiprināt dalību darba devēju apvienībās un to pārstāvību. Laika gaitā tas varētu palielināt to gatavību un spēju apspriest darba koplīgumus.

**Papildu vienošanās par apmācībām varētu palīdzēt mazināt darba devēju bažas par darbinieku pārvilināšanu, bet nav skaidrs, cik efektīvi tie varētu palielināt dalību mācībās.** Starp ieinteresētajām pusēm bija domstarpības par papildu apmācības vienošanās ietvertu atmaksas klauzulu tiesiskā regulējuma efektivitāti. Dažas ieinteresētās puses uzskatīja, ka varētu pagarināt saistošo divu gadu termiņu, kā arī varētu palielināt atmaksas sliekšni, kas pašlaik ir 70 % no mācību izmaksām. Savukārt citas ieinteresētās puses domāja, ka šādu izmaiņu ieviešanas dēļ darba ņēmēji varētu kļūt neaizsargāti. Šādas apgalvojumus ir grūti izvērtēt, jo trūkst centralizētas informācijas par papildu apmācības vienošanos izmantošanu. Ieinteresētās puses ziņoja, ka mikrouzņēmumi un MVU ir mazāk informēti par papildu apmācības vienošanās slēgšanas iespēju un izmanto tās retāk nekā lielie uzņēmumi. Tas ir saistīts ar attieksmes šķēršļiem un spēju ierobežojumiem. Tomēr starptautiski pierādījumi liecina, ka, palielinot informētību par papildu apmācības vienošanās iespējām un mazinot spēju ierobežojumus, būtisks mācību piedāvājuma pieaugums ir maz ticams. Papildu apmācības vienošanās ir noderīgas galvenokārt formālās izglītības iespējām, kas Latvijā tiek maz izmantotas, un varētu būt mazāk pievilcīgi mikrouzņēmumiem un MVU — galvenajai mērķgrupai, kuras ieguldījums mācībās pašlaik ir nepietiekams (OECD, 2017<sup>[12]</sup>).

**Augstākās izglītības un vispārējās izglītības programmas nav atbrīvotas no algas nodokļiem.** Nodokļu atbrīvojumu efektivitātes detalizēta pārskatīšana nav iespējama, jo trūkst centralizētas informācijas par mācību izdevumiem. Starptautiski pierādījumi liecina, ka ir maz valstu, kurās nodokļu kredītu veidā vai kā papildu atskaitījumi uzņēmumiem būtu izdevīgāks nodokļu režīms nekā Latvijā saistībā ar mācību izdevumiem (Torres, 2012<sup>[13]</sup>). Latvijas gadījumā pašreizējo datu ierobežojumu dēļ būtu grūti efektīvi ieviest un uzraudzīt papildu nodokļu stimulus. Pat neņemot vērā šos ierobežojumus, dažas ieinteresētās puses ir brīdinājušas, ka nodokļu kredītu vai papildu atskaitījumu ieviešana būtu pretrunā nesenās nodokļu reformas mērķiem vienkāršot nodokļu struktūru. Tomēr varētu būt iespējams ieviest dažas izmaiņas pašreizējā regulējumā, nepadarot to sarežģītāku. Formālās izglītības iespējas pašlaik ir pakļautas aplikšanai ar algas nodokļiem. Ieinteresētās puses norādīja, ka tas rada šķēršļus darba devējiem, kuriem jāveic ieguldījums specializētās augstākās izglītības programmās, piemēram, IKT nozarē. Tas arī varētu būt šķērslis darba devējiem, kuri vēlas finansēt otrās iespējas izglītības programmas mazkvalificētiem darba ņēmējiem.

**ERAF finansētajām programmām, kas atbalsta mācības Latvijas uzņēmumos, ir kopumā izdevies palielināt dalību mācībās.** ERAF finansētajos projektos būtiska loma ir uzticēta darba devēju apvienībām, kas atbild par mācību jomu atlasīšanu, pieteikumu iesniegšanas procesa pārraudzību un mācību organizēšanu. Kā uz vietas veiktās izpētes laikā norādīja iztaujātās ieinteresētās puses, šā modeļa pamatā ir iepriekšējās ES finansējuma kārtās gūtā pieredze un tas kopumā turpina darboties labi. Tomēr dažas šā mācību īstenošanas modeļa iezīmes varētu pilnveidot. Uz vietas veiktās izpētes laikā iztaujātās ieinteresētās puses uzskatīja, ka valsts iestāžu noteiktais projekta izpildes koordinācijas budžets ir nepietiekams. Tas neļauj tām palielināt informētību, jo īpaši to personu vidū, kas nav to dalībnieki. Dažas ieinteresētās puses ziņoja, ka darba devēju apvienības vēlas aktīvāk darboties šajā jomā. Tāpat arī koordinācija un paraugprakses apmaiņa starp darba devēju apvienībām ir nepietiekama.

**To ERAF finansēto programmu apguve, kas atbalsta mācības uzņēmumos, mazajos uzņēmumos un mikrouzņēmumos, joprojām ir zema.** Tas varētu būt saistīts ar atbilstības kritēriju izvēli, finansēšanas nosacījumiem un birokrātiskajām prasībām. Lai uzņēmumi būtu atbilstīgi, tiem iepriekšējā gadā pirms atbalsta saņemšanas ir jāgūst peļņa un jābūt finansiāli stabiliem. Iesniedzot pieteikumu, uzņēmumiem ir arī jānodrošina attiecīgā dokumentācija, kā arī tiem ir iepriekš jāsamaksā par mācībām. Mikrouzņēmumiem un MVU varētu būt grūtāk izpildīt šos nosacījumus un prasības, jo tie bieži saskaras ar spēju ierobežojumiem.

## Svarīgākie konstatējumi un rekomendācijas

**Latvijas iestādes varētu koncentrēties uz astoņām rekomendācijām, lai atbalstītu darba devējus prasmju attīstības veicināšanā.** Apkopojot svarīgākos konstatējumus, ir formulētas astoņas rekomendācijas, kas Latvijas iestādēm būs jāņem vērā, izstrādājot rīcībpolitikas pasākumu kopumu (3. tabula). Šo rekomendāciju īstenošana ir svarīga, lai rīcībpolitikas pasākumu kopums sekmīgi veicinātu darba devēju izpratni par prasmju attīstības nepieciešamību. Būtībā, tā kā trūkst centralizētas informācijas par papildu apmācības vienošanos noslēgšanu un uzņēmumu mācību izdevumiem, ir grūti izvērtēt šo abu politikas instrumentu efektivitāti, un tas ierobežo rīcībpolitikas pasākumu kopuma izstrādei vajadzīgo pierādījumu bāzi.

### 3. tabula. Svarīgākie konstatējumi un rekomendācijas

Svarīgākie konstatējumi	Rekomendācija
<p><b>1. Nepietiekams mācību piedāvājums mikrouzņēmumos un MVU.</b> Lai gan pietiekamu mācību piedāvājumu nenodrošina jebkāda lieluma visu nozaru uzņēmumi Latvijā, īpaši izteikta šī problēma ir mikrouzņēmumu un MVU sektorā.</p>	<p><b>1. Sniegt pielāgotu atbalstu mikrouzņēmumiem un MVU.</b> Rīcībpolitikas pasākumu kopumā iekļautie pasākumi būs jāpielāgo, lai paplašinātu mācību piedāvājumu mikrouzņēmumos un MVU.</p>
<p><b>2. Šķēršļi mācību piedāvājuma nodrošināšanā.</b> Latvijas uzņēmumi saskaras ar dažādiem attieksmes, informatīvajiem un finansiālajiem šķēršļiem, kas tiem liedz maksimāli paplašināt mācību piedāvājumu. Šie šķēršļi ir lielāki mikrouzņēmumiem un MVU.</p>	<p><b>2. Ieviest pasākumus, lai veidotu uzņēmumu spējas un mācību kultūru.</b> Diagnostikas instrumenti un atbalsts izaugsmes vadībai un mentorēšanai varētu palīdzēt mazināt attieksmes un informatīvos šķēršļus, jo īpaši mikrouzņēmumos un MVU. Pašreizējā politikā šie šķēršļi nav ņemti vērā. Nesen izveidotie digitālās inovācijas centri varētu atbalstīt uzņēmumus digitālo tehnoloģiju apgūšanā, bet varētu būt lietderīgi arī vispārīgāki pasākumi.</p>
<p><b>3. Koordinācijas problēmas.</b> Latvijas uzņēmumi saskaras ar būtiskām koordinācijas problēmām, kas neļauj piedāvāt darba ņēmēju mācības. Tas skar sadarbību ar citiem uzņēmumiem (bažas par darbinieku pārvilināšanu) un izglītības iestādēm.</p>	<p><b>3. Ieviest sadarbības veicināšanas pasākumus.</b> Sadarbības veicināšanas pasākumi varētu palīdzēt uzlabot saziņu starp dažādām ieinteresētajām pusēm, apzināt pašlaik un nākotnē vajadzīgās prasmes un veicināt resursu apvienošanu. Nozaru ekspertu padomēm varētu būt svarīga loma sadarbības veicināšanā pieaugušo izglītības un mācību jautājumos. Šajā ziņā daudzsoļīga iniciatīva ir arī prasmju fondu ieviešana.</p>
<p><b>4. Nepietiekams apmācības piedāvājums neaizsargātām grupām.</b> Uzņēmumi nenodrošina pietiekamu apmācību mazkvalificētiem un gados vecākiem darba ņēmējiem šķietamā atdeves trūkuma dēļ. Šo neaizsargāto grupu izredzes darba tirgū aizvien pasliktinās. Arī Latvijas nepilsoņi apmācībā ir pārstāvēti nepietiekami.</p>	<p><b>4. Subsīdēt neaizsargāto grupu apmācību uzņēmumos.</b> Atbalsta novirzīšana mazkvalificēto un gados vecāko darba ņēmēju apmācībai uzņēmumos varētu palielināt viņu iesaisti apmācībā, uzlabojot motivāciju un mazinot ar laiku saistītos šķēršļus. Latviešu valodas kursi varētu atvieglot Latvijas nepilsoņu piekļuvi turpmākai apmācībai.</p>
<p><b>5. Nepietiekami dati par politikas instrumentu apguvi.</b> Latvijas iestādes nevāc sistemātisku informāciju par to, kā tiek apgūti divi valsts finansētie politikas instrumenti — papildu apmācības līgumi un atbrīvojumi no nodokļiem. Tas apgrūrina to efektivitātes uzraudzību.</p>	<p><b>5. Vākt datus par atbalsta pasākumu apguvi.</b> Izstrādājot un īstenojot rīcībpolitikas pasākumu kopumu, būs svarīgi vākt visaptverošus datus, lai novērtētu un uzraudzītu atbalsta pasākumu apguvi, darbību un efektivitāti. Plašākā kontekstā izsakoties, Latvijas iestādēm jāapsver centralizētas informācijas vākšana par papildu apmācības vienošanās noslēgšanu un atbrīvojumiem no nodokļiem.</p>
<p><b>6. Skaidrības trūkums dažos mācību tiesiskā regulējama aspektos.</b> Lai gan tiesiskais regulējums kopumā darbojas labi, skaidrāk varētu definēt mācības, kas ir “vajadzīga” darbam. Nenoteiktība par “vajadzīgo” mācību definīciju var izraisīt juridiskus strīdus, kas varētu atturēt darba devējus no regulējuma veikšanas.</p>	<p><b>6. Skaidri definēt visus būtiskos tiesību aktu aspektus.</b> Lai mazinātu iespējamo nenoteiktību labuma guvējiem, ir svarīgi rīcībpolitikas pasākumu kopumā definēt visus būtiskos tiesību aktu aspektus.</p>
<p><b>7. Nodokļu režīms saistībā ar mācību izdevumiem.</b> Ir maz valstu, kurās nodokļu režīms saistībā ar mācību izdevumiem būtu izdevīgāks nekā Latvijā. Tomēr ar augstākās izglītības un vispārējās izglītības programmām saistītie mācību izdevumi nav atbrīvoti no algas nodokļiem.</p>	<p><b>7. Paplašināt atbrīvojumus no nodokļiem augstākās izglītības un vispārējās izglītības programmās.</b> Augstākās izglītības un vispārējās izglītības programmas atbrīvojot no algas nodokļiem, varētu veicināt ieguldījumu specializētajās augstskolu programmās, piemēram, IKT nozarē, vai otrās iespējas izglītībā mazkvalificētiem darba ņēmējiem.</p>
<p><b>8. ERAF finansēto mācību projektu īstenošanas modeļa efektivitāte.</b> ERAF finansēto mācību projektu īstenošanas modelis, kurā tiek izmantotas darba devēju apvienības, kopumā darbojas labi. Tomēr koordinācija un paraugprakses apmaiņa ir nepietiekama un apvienības saņem nepietiekamus resursus, lai palielinātu informētību par projektu, jo īpaši to personu vidū, kas nav to dalībnieki. Turklāt stingrie atbilstības kritēriji, neizdevīgie finansēšanas nosacījumi un apgrūtinošās birokrātiskās prasības ierobežo mikrouzņēmumu un MVU līdzdalību.</p>	<p><b>8. Iesaistīt darba devēju apvienības rīcībpolitikas pasākumu kopuma īstenošanā un samazināt administratīvo slogu.</b> Darba devēju apvienībām var būt svarīga loma rīcībpolitikas pasākumu kopuma īstenošanā, bet tās būtu jāstimulē sadarboties un apmainīties ar paraugprakses informāciju, kā arī tām jāsniedz pietiekami resursi informētības palielināšanai par atbalsta pasākumiem. Lai palielinātu mikrouzņēmumu un MVU līdzdalību, būs svarīgi nodrošināt, lai atbilstības kritēriji un finansēšanas nosacījumi nebūtu pārāk stingri un birokrātiskās prasības nebūtu pārāk apgrūtinošas.</p>

Avots: OECD dokumentu izpēte un izpēte uz vietas.

# Atsauces

- Avotniece, Z. et al. (2021), *Pieaugušo digitālās, tehnoloģiju un valodu prasmes: to attīstīšanas iespējas un izaicinājumi Latvijā. [Adult digital, technology and language skills: opportunities and challenges in Latvia.]*, Latvijas Republikas Saeima, Rīga, [https://www.saeima.lv/petijumi/Pieauguso\\_izglitiba\\_petijums.pdf](https://www.saeima.lv/petijumi/Pieauguso_izglitiba_petijums.pdf). [6]
- OECD (2022), *Employment by education level (indicator)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/26f676c7-en>. [8]
- OECD (2022), *OECD Economic Surveys: Latvia 2022*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c0113448-en>. [2]
- OECD (2021), “Going for Growth: Latvia”, <https://www.oecd.org/economy/growth/Latvia-country-note-going-for-growth-2021.pdf>. [9]
- OECD (2021), *Incentives for SMEs to Invest in Skills: Lessons from European Good Practices*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eb16dc7-en>. [10]
- OECD (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. [4]
- OECD (2021), *OECD/AIAS ICTWSS database*, <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm> (accessed on 2 March 2022). [5]
- OECD (2021), *Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d63d210-en>. [1]
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy Latvia: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/74fe3bf8-en>. [3]
- OECD (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en>. [12]
- Pētījumu centrs „SKDS” (2021), *Latvijas iedzīvotāju attieksme pret mūžizglītību. Latvijas iedzīvotāju aptauja, 2021. gada jūnijs [Attitudes of Latvian population towards lifelong learning. Survey of Latvian residents, June 2021 ]*, Ministry of Economics, <https://www.em.gov.lv/lv/media/10289/download> (accessed on 27 August 2021). [7]
- Torres, C. (2012), “Taxes and Investment in Skills”, *OECD Taxation Working Papers*, No. 13, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k92sn0qv5mp-en>. [13]
- Žabko, O. (2020), *Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi. Pētījums [Practical work-life balance solutions. Study]*, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, [11]

[https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/ieteikumi\\_ardbiedribam\\_darba\\_un\\_privatas\\_dzives\\_lidzsv\\_ara\\_veicinasanai.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/ieteikumi_ardbiedribam_darba_un_privatas_dzives_lidzsv_ara_veicinasanai.pdf) (accessed on 10 August 2021).